

ANALISIS PENGARUH FAKTOR FINANSIAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL, SOSIAL, FISIK DAN PSYCHOLOGY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KERAJINAN TAS JAYA SAKURA LAMONGAN

*(ANALYSIS OF FINANCIAL FACTORS INFLUENCE, NON
FINANCIAL COMPENSATION, PHYSICAL, SOCIAL AND PSYCHOLOGY
OF EMPLOYEE SATISFACTION IN THE HANDICRAFT INDUSTRY BAG
JAYA SAKURA LAMONGAN)*

Mochammad Tino

Program Studi Ekonomi, Jurusan Manajemen

tinomuchammad@gmail.com

Kata Kunci:

*Kepuasan Kerja
Karyawan, Faktor
Finansial, Kompensasi
Non Finansial, Fisik,
Sosial Dan Psychology*

Abstrak

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu dengan menggunakan alat analisis statistik. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu ditentukan sebanyak 65 jumlah karyawan pada industri kerajinan Tas Jaya Sakura. Sedangkan sample dalam penelitian ini berjumlah 65 Responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan seluruh variabel terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor finansial, kompensasi non finansial, fisik, sosial dan psychology terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memperoleh nilai Fhitung sebesar 50.282. Sedangkan secara simultan diperoleh nilai 2.548(X1), -380(X2), 0478(X3), 3.280(X4), -0.037(X5). Untuk variabel yang paling dominan yaitu variabel faktor sosial dengan nilai tertinggi yaitu 3.280 dari standart Confedience. Dari sini dapat disimpulkan bahwa Faktor Finansial, kompensasi non finansial, sosial, fisik, sosial Dan Psychology berpengaruh secarasimultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Industri Kerajinan Tas jaya Sakura Lamongan. Untuk Faktor finansial dan Sosial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, Faktor Fisik tidak berpengaruh dan Faktor kempensasi non finansial dan Psychology berpengaruh negative. Untuk Faktor yang paling dominan yaitu Faktor sosial. Disitu dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Keywords : *Employee Satisfaction, Financial Factors, Non-Financial Compensation, Physical, Social And Psychology*

Abstract

The research method used in this research is to use a quantitative descriptive approach, namely by using statistical analysis tools. The population in this study is determined by 65 employees in the Tas Jaya Sakura handicraft industry. While the sample in this study amounted to 65 respondents. The results of this study indicate that simultaneously all variables have a significant influence between financial factors, non-financial compensation, physical, social and psychology on employee job satisfaction by obtaining a Fcount value of 50,282. While simultaneously obtained values of 2,548 (X1), -380 (X2), 0478 (X3), 3,280 (X4), -0,037 (X5). For the most dominant variable, the social factor variable with the highest value is 3,280 from the Confidence standard. From this it can be concluded that financial factors, non-financial compensation, social, physical, social and psychology have a simultaneous effect on job satisfaction of employees in the Sakura Lamongan jaya handicraft industry. For financial and social factors partially significant effect on employee job satisfaction, physical factors have no effect and non-financial compensation factors and psychology have a negative effect. The most dominant factor is the social factor. There it can be seen that employee job satisfaction is needed in a company in order to produce good employee performance.

PENDAHULUAN

Melihat perkembangan dunia usaha sekarang ini yang cukup pesat mendorong para pengusaha berupaya meningkatkan daya saingnya demi kelangsungan UMKM. Daya saing suatu UMKM salah satunya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kompetensi dan kemampuan yang tinggi. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu mengikuti perkembangan zaman dan teknologi serta dapat bertahan dalam iklim persaingan yang ketat dan juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja UMKM secara menyeluruh.

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi perusahaan, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, menentukan tujuan perusahaan, merancang dan memproduksi barang dan jasa serta mengawasi kualitasnya. Sumber daya manusia yang baik dapat sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan.

Hubungan yang saling menguntungkan antara UMKM dan karyawan sangat diperlukan dalam pekerja, untuk itu diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara UMKM dan karyawan, Dengan begitu "Karyawan memberikan hasil kerja yang baik

untuk kemajuan UMKM sedangkan UMKM memberikan kompensasi sesuai atas prestasi kerja karyawan terhadap UMKM”.

Sedangkan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain; faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan non finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi.

Faktor Finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan seperti imbalan atau kepuasan gaji, adanya insentif (Tunjangan), jaminan kesehatan seperti BPJS ketenagakerjaan, fasilitas yang memadai serta adanya promosi jabatan. Faktor non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu adanya tempat kerja yang nyaman, dan memberikan tanggung jawab kepada setiap karyawannya atas apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya. Faktor fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri kerajinan tangan tas jaya sakura yaitu tentang kondisi fisik karyawan dengan tidak terlalu menekan jam kerja, adanya sarana dan prasarana dan memberikan jam istirahat yang cukup serta ruang lingkungan kerja yang bagus. Sedangkan itu faktor sosial berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan yang terdapat pada industri kerajinan tangan tas jaya sakura yaitu kepuasan terhadap atasan seperti hubungan baik antara atasan dan bawahan, nyamannya berkomunikasi antar karyawan atau bagian, dan tidak ada perbedaan setiap bagian semua sama dan saling membantu. Faktor psikologis tidak memberikan tingkat tekanan dalam menjalankan pekerjaan, memberikan kebebasan pada karyawan untuk menyalurkan bakatnya serta memberikan pekerjaan pada karyawannya sesuai dengan bidang keahliannya.

HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yaitu:

- H1 : Diduga faktor finansial, kompensasi non finansial, fisik, sosial dan psikologi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri kerajinan tas Jaya Sakura.
- H2 : Diduga faktor finansial, kompensasi non finansial, fisik, sosial dan psikologi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri kerajinan tas Jaya Sakura.
- H3 : Diduga faktor sosial berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri kerajinan tas Jaya Sakura.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap atau staff yang bekerja sebagai Koordinator bagian (All Project) pada usaha kerajinan Tas Jaya Sakura yaitu sebanyak 65 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05.

Diketahui $df (N-2)$ adalah $65-2 = 63$ dan signifikansi adalah 0.10, maka dapat diketahui *r-table* adalah 0.2880. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 5.3.1 sebagai berikut :

Tabel 5.3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai	Nilai	Keterangan
	Korelasi	Probabilitas	
Faktor Finansial			
X1.1	0,870 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X1.2	0,829 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X1.3	0,797 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X1.4	0,766 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
Faktor kompensasi Non Finansial			
X2.1	0,727 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X2.2	0,878 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X2.3	0,733 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X2.4	0,785 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
Faktor Fisik			
X3.1	0,832 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X3.2	0,785 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X3.3	0,884 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X3.4	0,777 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
Faktor Sosial			
X4.1	0,734 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X4.2	0,835 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X4.3	0,777 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X4.4	0,842 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
Faktor <i>Psychology</i>			
X5.1	0,819 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X5.2	0,644 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X5.3	0,784 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
X5.4	0,761 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
Kepuasan kerja karyawan			
Y.1	0,821 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
Y.2	0,694 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
Y.3	0,729 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
Y.4	0,809 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
Y.5	0,787 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid
Y.6	0,821 > 0.2880	0,000 < 0,10	Valid

Sumber : Hasil output SPSS IBM 26 (lampiran 8)

Dari tabel 5.3.1 dapat diketahui bahwa semua indikator dalam variabel Faktor Financial, Kompensasi Non financial, fisik, Sosial dan *Psychology* terhadap Kepuasan kerja karyawan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai sig $<$ 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha $>$ 0,60. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 5.3.2 :

Tabel 5.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X1	0.820	Reliabel
2	X2	0.809	Reliabel
3	X3	0.821	Reliabel
4	X4	0.814	Reliabel
5	X5	0.800	Reliabel
6	Y	0.794	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS IBM 26 (lampiran 9)

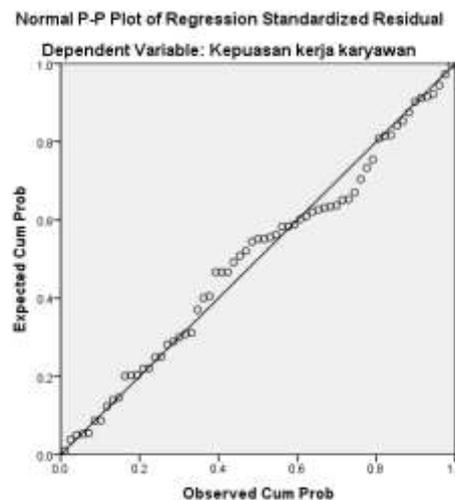
Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel penelitian adalah lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t dan uji F diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Hasil pengujian normalitas disajikan pada Gambar 5.3.3 sebagai berikut:

Gambar 5.3.3 Grafik *Probability Plot*



Dari gambar normal *Probability Plot* dapat dilihat bahwa sebaran data mengikuti garis normal, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi klasik sehingga layak untuk di gunakan.

2. Uji Multikolinieritas

Uji *multikolinieritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 berarti terdapat *multikolinieritas* (Ghozali, 2005). Hasil pengujian *multikolinieritas* disajikan pada Tabel 5.3.3 :

Tabel 5.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,333	1,369		2,434	,018		
	Finansial	,471	,185	,339	2,548	,013	,182	5,487
	Kompensasi Non Finansial	-,074	,195	-,047	-,380	,705	,208	4,798
	Fisik	,087	,182	,062	,478	,634	,190	5,255
	Sosial	,826	,216	,579	3,820	,000	,140	7,123
	Psychology	-,007	,185	-,004	-,037	,970	,245	4,089

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

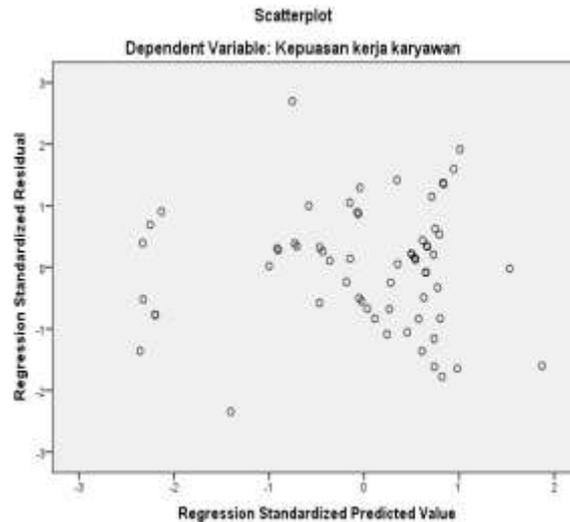
Sumber : Hasil output SPSS IBM 26 (lampiran 10)

Berdasarkan hasil uji *multikolinieritas* pada tabel 5.3.3 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF adalah $5,487 < 10$, dan nilai *tolerance* adalah $0,182 > 0,10$,. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari *multikolinieritas*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk uji *Heteroskedastisitas*, dapat dilihat pada gambar output *scatterplot* berikut :

Gambar 5.3.3 Scatterplot



Dari Gambar 5.3.3 *Scatterplot* dapat dilihat bahwa data masih menyebar acak, tidak memperlihatkan sebuah pola tertentu dan dapat disimpulkan bahwa data bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Dalam pengujian autokorelasi dengan menggunakan alat bantu SPSS 24 for Windows diperoleh hasil uji autokorelasi sebagai berikut :

Tabel 5.3.3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,900 ^a	,810	,794	2,21163	1,801

a. Predictors: (Constant), Psychology, Kompensasi Non Finansial, Fisik, Finansial, Sosial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil output SPSS IBM 26 (lampiran 10)

Dari tabel 5.3.3 hasil uji autokorelasi yang didapatkan melalui SPSS pada Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.801 , nilai tersebut mendekati 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.3.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,333	1,369		2,434	,018		
	Finansial	,471	,185	,339	2,548	,013	,182	5,487
	Kompensasi Non Finansial	-,074	,195	-,047	-,380	,705	,208	4,798
	Fisik	,087	,182	,062	,478	,634	,190	5,255
	Sosial	,826	,216	,579	3,820	,000	,140	7,123
	Psychology	-,007	,185	-,004	-,037	,970	,245	4,089

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil output SPSS IBM 26 (lampiran 10)

Berdasarkan hasil analisis output SPSS IBM 26 (Lampiran 10) pada tabel diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas dan konstanta sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 3.333 + 0,339 + (- 0.047) + 0,062 + 0,579 + (- 0,004)$$

1. Konstanta (α)

Artinya, jika Faktor Finansial (X_1), Non financial(X_2), Fisik (X_3), Sosial (X_4) dan Psychologi (X_5) adalah nol, maka variabel keseluruhan akan konstan sebesar 3.333.

2. Faktor Finansial (X_1)

$b_1 = 0,471$ menunjukkan koefisien yang positif yang artinya variabel tersebut mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, atau setiap terjadi kenaikan satu satuan variabel faktor finansial (X_1), maka akan menaikkan Kepuasan kerja Karyawan (Y) sebesar 0,471 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan.

3. Kompensasi non Finansial (X_2)

$b_2 = - 0,074$, menunjukkan koefisien yang negatif yang artinya variabel tersebut mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, atau setiap terjadi penurunan satu satuan variabel (X_2), maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar -0,074 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi secara negatif dianggap konstan.

4. Fisik (X_3)

$b_3 = 0,087$, menunjukkan koefisien yang positif yang artinya variabel tersebut mempunyai pengaruh yang yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, atau setiap terjadi kenaikan satu satuan variabel fisik (X_3), maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,087 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan.

2. Sosial (X4)

$b_4 = 0,826$, menunjukkan koefisien yang positif yang artinya variabel tersebut mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, atau setiap terjadi kenaikan satu satuan variabel sosial (X4), maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,826 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan.

3. Psychology (X5)

$b_5 = -0,007$, menunjukkan koefisien yang negatif yang artinya variabel tersebut mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, atau setiap terjadi penurunan satu satuan variabel *Psychology* (X5), maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar -0,007 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi secara negatif dianggap konstan.

Dari Hasil koefisien variabel-variabel bebas diatas bernilai positif dan negatif. Hal ini berarti mempunyai arah perubahan searah dengan variabel terikat. Koefisien regresi variabel sosial sebesar 0,826 mempunyai nilai yang terbesar dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Faktor Sosial.

Uji Dominan

Standardized Coefficients digunakan untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan dalam mempengaruhi *dependen variable* dalam suatu model regresi linier. Hasil analisis uji hipotesis antara variabel bebas X terhadap Y diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.3.3 Variabel yang Paling Dominan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,333	1,369		2,434	,018		
	Finansial	,471	,185	,339	2,548	,013	,182	5,487
	Kompensasi Non Finansial	-,074	,195	-,047	-,380	,705	,208	4,798
	Fisik	,087	,182	,062	,478	,634	,190	5,255
	Sosial	,826	,216	,579	3,820	,000	,140	7,123
	Psychology	-,007	,185	-,004	-,037	,970	,245	4,089

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil output SPSS IBM 26 (lampiran 10)

Dari tabel diatas secara keseluruhan pengaruh *variable independen* yang paling dominan terhadap *variable dependen* adalah Faktor Sosial, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai *Standardized Coefficients* yang

menunjukkan bahwa variabel Faktor sosial memiliki nilai tertinggi yaitu 0.579.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*. Hasil analisis uji hipotesis antara variabel bebas X terhadap Y diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.3.3 Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,900 ^a	,810	,794	2,21163	1,801

a. Predictors: (Constant), Psychology, Kompensasi Non Finansial, Fisik, Finansial, Sosial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil output SPSS IBM 26 (lampiran 10)

Dari tabel diatas terlihat bahwa *R Square* adalah 0,810 atau sebesar 81 % yang berarti bahwa kemampuan variabel X berpengaruh Terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 81%. Sedangkan sisa 19% dijelaskan variabel lain dari variabel penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat baik secara parsial. Diketahui df ($n-2$) adalah $65 - 2 = 63$ dan signifikansi adalah 10%, maka dapat diketahui *t-table* adalah 1.66940. Hasil analisis uji hipotesis antara variabel bebas X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 terhadap Y diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.3.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,333	1,369		2,434	,018		
	Finansial	,471	,185	,339	2,548	,013	,182	5,487
	Kompensasi Non Finansial	-,074	,195	-,047	-,380	,705	,208	4,798
	Fisik	,087	,182	,062	,478	,634	,190	5,255
	Sosial	,826	,216	,579	3,820	,000	,140	7,123
	Psychology	-,007	,185	-,004	-,037	,970	,245	4,089

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil output SPSS IBM 26 (lampiran 10)

Berdasarkan hasil uji analisis output SPSS IBM 26 (Lampiran 10) pada tabel diatas diperoleh hasil uji t untuk variabel bebas (X) dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Faktor Financial (X_1) terhadap Kepuasan kerja karyawan
Untuk Faktor Finansial hasil tingkat signifikan yaitu sebesar $0.000 < 0.10$ dan t_{hitung} sebesar 2.548 dan t_{tabel} sebesar 1.66940 . Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.548 > 1.66940$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Faktor financial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Faktor kompensasi Non financial Terhadap kepuasan kerja karyawan
Faktor kompensasi non Financial (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0,10$ dan t_{hitung} sebesar -0.380 dan t_{tabel} sebesar 1.66940 . Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0.380 < 1.66940$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Faktor kompensasi non financial berpengaruh negative Terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Faktor Fisik Terhadap kepuasan kerja karyawan
Untuk variabel Faktor Fisik (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.000 > 0,10$ dan t_{hitung} sebesar 0.478 dan t_{tabel} sebesar 1.66940 . Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.478 < 1.66940$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Faktor Fisik tidak berpengaruh secara signifikan Terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. Faktor Sosial Terhadap kepuasan kerja karyawan
Dari variabel Faktor Sosial (X_4) terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0,10$ dan t_{hitung} sebesar 3.280 dan t_{tabel} sebesar 1.66940 . Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.280 > 1.66940$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Faktor sosial berpengaruh secara signifikan Terhadap kepuasan kerja karyawan.
- e. Faktor *Psychology* Terhadap kepuasan kerja karyawan
Untuk hasil variabel Faktor Psikologis (X_5) terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.970 > 0,10$ dan t_{hitung} sebesar -0.037 dan t_{tabel} sebesar 1.66940 . Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0.037 < 1.66940$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Faktor *Psychology* berpengaruh negative Terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena faktor psychology tidak begitu efektif dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan didalam industri tersebut.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian terhadap variabel independen secara simultan (uji F) dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (Faktor finansial, non finansial, fisik, sosial dan psychologi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) serta untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

Hasil analisis uji hipotesis antara variabel bebas X terhadap Y diperoleh hasil seperti pada Tabel 5.3.3 sebagai berikut:

Tabel 5.3.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1229,967	5	245,993	50,292	,000 ^b
	Residual	288,587	59	4,891		
	Total	1518,554	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Psychology, Kompensasi Non Finansial, Fisik, Finansial, Sosial

Sumber : Hasil output SPSS IBM 26 (lampiran 10)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.10$, dan sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 50.282 dan F_{tabel} adalah 2,39. Dari data tersebut di dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50.282 > 2,39$), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Faktor finansial, non finansial, fisik, sosial dan psychology berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda beda. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang positif sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Untuk memenuhi kepuasan kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu : Faktor finansial, non finansial, fisik, sosial dan psykologis.

Dari hasil uji t yang saya lakukan terhadap faktor kepuasan kerja karyawan saya memperoleh hasil sebagai berikut : faktor finansial memperoleh nilai t_{hitung} (uji t) adalah 2.548 dan $t_{tabel} = 1.66940$ dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.548 > 1.66940$) dengan demikian faktor finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor kompensasi non finansial memperoleh nilai t_{hitung} (uji t) adalah -0.380 dan $t_{tabel} = 1.66940$ dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0.380 < 1.66940$) dengan demikian faktor non finansial berpengaruh secara negative terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor fisik memperoleh nilai t_{hitung} (uji t) adalah 0.478 dan $t_{tabel} = 1.66940$ dari hasil tersebut

dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.478 < 1.66940$) dengan demikian faktor fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor sosial memperoleh nilai t_{hitung} (uji t) 3.280 adalah dan $t_{tabel} = 1.66940$ dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.280 > 1.66940$) dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor Psikologis memperoleh nilai t_{hitung} (uji t) - 0.037 adalah dan $t_{tabel} = 1.66940$ dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($- 0.037 < 1.66940$) dengan demikian faktor psikologis berpengaruh secara negative terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan ataupun tidak menyenangkan atas suatu kondisi kerja. Kepuasan kerja karyawan akan terjadi jika kenyataan yang mereka rasakan sesuai dengan apa yang diharapkan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ada lima yaitu faktor finansial, non finansial, fisik, sosial, dan psikologis.

Berdasarkan perhitungan untuk uji F atau uji simultan nilai signifikansi $0.000 < 0.10$, dan sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 50.282 dan F_{tabel} adalah 2,39. Dari data tersebut di dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50.282 > 2,39$), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Faktor finansial, non finansial, fisik, sosial dan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Berdasarkan perhitungan untuk uji F atau uji simultan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.10$, dan sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 50.282 dan F_{tabel} adalah 2,39. Dari data tersebut di dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50.282 > 2,39$), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Faktor finansial, non finansial, fisik, sosial dan psychology berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi. Dan peneliti selanjutnya juga diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

2. Bagi Pembaca

Pembaca skripsi ini dapat melihat referensi yang mendukung penelitian skripsi ini sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pemahaman. Dan pembaca dapat memberi kritik dan saran yang membangun bagi penelitian untuk dapat diperbaiki dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi Industri Kerajinan Tas Jaya Sakura Lamongan
Hendaknya lebih memperhatikan tingkat Kepuasan kerja karyawan dengan demikian pihak Industri dapat meningkatkan Produktifitas di masa mendatang. Dan berdampak pada meningkatnya kepercayaan karyawan dan tingkat produktivitasnya.
4. Bagi Universitas Islam Lamongan
Diharapkan dengan penelitian ini pihak kampus bisa menambah buku serta pengetahuan-pengetahuan lain yang berkaitan dengan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Kepuasan kerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian ; Pendekatan Praktik*. Jakarta ; Rineka Cipta.
- Bakry, Umar Suyadi. 2016. *Metode Penelitian Hubungan Internasional*, Yogyakarta; Pustaka Pelajar
- Badriyah, Milla. (2015)“Manajemen Sumber Daya Manusia” hal. 227, cetakan 1 Bandung ; CV Pustaka setia.
- Ghozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2014, “Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia”, Edisi, kedua.
- Rivai, Veithzal. 2011, “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktek, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry (2015), “Manajemen Sumber Daya Manusia” hal. 444, Yogyakarta ; STIEY.
- Sutrisno, Edy. (2009)“Manajemen Sumber Daya Manusia” Edisi Pertama, Jakarta ; Kencana. Pranada media group.
- Sutrisno, Edy. (2014), “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Cetak Keenam, Pranada media Group, Jakarta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Afabeta.

Mochammad Tino

- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Afabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Afabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta; Pustaka Baru Press.
- Robbins, Stephen P. & Timothy, A. Judge. 2009. *Organizational behavior*. Edition, USA : Pearson International Edition, Prentice – Hall.
- Utami, Christina Whidya, (2011). *Manajemen Pemasaran jasa*, Edisi 1 Penerbit Bayu Media.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta. Dariyo, A. 2004. *Psikologi Perkembangan Remaja*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri; Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Melani, Titis. dan Suhaji. 2012. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi"YAYASAN PHARMASI" Semarang)*. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. Vol 1, No 1
- Nurlaila, Isfian (2007) *Pengaruh faktor Psikologis, Sosial, Fisik dan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PR. Adi Bungsu Malang Undergraduate thesis, University of Muhammadiyah Malang*.
- Nasution, Wendi Amsuri. (2009). *"Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel Di Medan"*. *Jurnal mandiri 4(1)*. Fakultas ekonomi. Universitas Medan area.
- Ni Nyoman Irnanti Anindya, Nyoman Ariana, Agus Muriawan Putra. (2017). *"Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan the legian bali hotel"*. *Jurnal Kepariwisata Dan hospitalitas*. DIV Pariwisata Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana, JL. DR. R. Goris No. 7 Denpasar.